



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 26, Verano 2016, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales*

The wage-productivity relationship: wage incentives in collective agreements

A relação salários - produtividade: incentivos salariais nos convenios coletivos industriais

Adriana MARSHALL**

Recibido: 16.08.15

Aprobado: 23.10.15



Ver licencia <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

RESUMEN

En este artículo se analizan los incentivos salariales basados en la productividad incluidos en los convenios colectivos de trabajo firmados en la industria argentina durante el período 2003-2012. Primero se examina la evolución comparativa, en el largo plazo, de los salarios reales y la productividad del trabajo en la Argentina para caracterizar el contexto histórico en que se inscribe la negociación salarial “por productividad”. Seguidamente, se presentan antecedentes de esta forma de negociación salarial en el país. Después nos detenemos en el período 2003-2012 para analizar el grado de difusión de los incentivos salariales por productividad en los convenios colectivos, la incidencia de los incentivos basados en la performance individual y la de los que dependen de la productividad colectiva, el nivel (empresa o actividad) en el que se convinieron y el grado de especificación de la metodología de cálculo de la productividad y el premio salarial. Por último, se discuten las limitaciones que obstaculizan la evaluación de los efectos, en distintos niveles, de los premios salariales ligados a la productividad analizados. Los resultados sugieren que dichos incentivos salariales se negociaron predominantemente al nivel de las empresas, lo que permitió un alto grado de especificación de la metodología de determinación de los premios, y se basaron mayormente en la performance colectiva, por lo que su potencialidad de preservar o ampliar la participación de los salarios en el valor agregado de las unidades productivas sería más importante que la de acrecentar la diferenciación salarial al interior de éstas. Sin embargo, este tipo de negociación quedó circunscripto a un acotado número de empresas en cada actividad, a pesar que los sindicatos involucrados operan en un espectro relativamente amplio de actividades. Esta limitada difusión se derivaría en parte de las

* Esta investigación contó con el apoyo de la OIT, Ginebra, en el marco de un proyecto internacional sobre negociación colectiva, salarios y productividad. F. Wahlberg participó en el relevamiento de las cláusulas en los convenios colectivos

** Investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Centro de Investigaciones Sociales – CONICET /Instituto de Desarrollo Económico y Social (CIS – CONICET/IDES). E-mail: marshall@retina.ar

restricciones que enfrenta la negociación salarial por productividad en regímenes de alta inflación como el que caracteriza a la economía argentina.

Palabras clave: incentivos salariales, convenios colectivos de trabajo, negociación colectiva, salaries, productividad del trabajo

ABSTRACT

In this article I analyze productivity-based wage incentives included in collective agreements signed in the Argentinean manufacturing industry during 2003-2012. First, the long-term comparative evolution of real wages and labor productivity in Argentina is examined to provide the historical context to wage-productivity bargaining. Next, precedents to wage-productivity bargaining in this country are discussed. Third, I focus in 2003-2012 to analyze how frequently were productivity-based wage incentives included in collective agreements, the incidence of the incentives based on individual performance and that of those based on collective productivity, the level (industry-wide or firm) at which they had been convened, and the degree of specification of the method to calculate productivity and the wage premium. Last, the limitations hindering the evaluation of the effects, at different levels, of the examined productivity-based wage incentives are discussed. Results suggest that those wage incentives were negotiated predominantly at firm level, which permitted a high degree of specification of the methodology for calculating the wage premium, and were most often based on collective rather than individual productivity, and therefore their potential for preserving or increasing the wage share in the enterprises' value added would be greater than that for fostering wage differentiation within each firm. Nonetheless, this form of wage bargaining was confined to a small number of firms within each manufacturing industry, despite the fact that the signing trade unions operate in a relatively large spectrum of industrial activities. This limited diffusion would derive in part from the restrictions faced by wage-productivity bargaining in high inflation regimes such as that characterizing the Argentinean economy.

Keywords: wage incentives, collective agreements, collective bargaining, wages, labor productivity

RESUMO

Neste artigo analisam-se os incentivos salariais baseados na produtividade incluídos nos convênios coletivos de trabalho assinados na indústria argentina durante o período 2003-2012. Primeiro examina-se a evolução comparativa, no longo prazo, dos salários reais e a produtividade do trabalho na Argentina para caracterizar o contexto histórico em que se inscreve a negociação salarial “por produtividade”. Seguidamente, apresentam-se antecedentes desta forma de negociação salarial no país. Depois detemos-nos no período 2003-2012 para analisar o grau de difusão dos incentivos salariais por produtividade nos convênios coletivos, a incidência dos incentivos baseados na performance individual e a dos que dependem da produtividade coletiva, o nível (empresa ou atividade) no que se convieram e o grau de especificação da metodologia de cálculo da produtividade e o prêmio salarial. Por último, discutem-se as limitações que obstaculizam a avaliação dos efeitos, em diferentes níveis, dos prêmios salariais analisados. Os resultados sugerem que ditos incentivos salariais se negociaram predominantemente ao nível das empresas, o que permitiu um alto grau de especificação da metodologia de determinação dos prêmios, e basearam-se em maior medida na performance coletiva, pelo que sua potencialidade de preservar ou ampliar a participação dos salários no valor agregado das unidades produtivas seria mais importante que a de acrescentar a diferenciação salarial ao interior destas. No entanto, este tipo de negociação ficou circunscrito a um limitado número de empresas na cada atividade, apesar de que os sindicatos envolvidos operam num espectro relativamente amplo de atividades. Esta limitada difusão derivar-se-ia em parte das restrições que enfrenta a negociação salarial por produtividade em regimes de alta inflação como o que caracteriza a economia argentina.

Palavras chave: incentivos salariais, convênios coletivos de trabalho, negociação coletiva, salário, produtividade do trabalho

SUMARIO

Introducción. 1. La relación salarios-productividad: perspectiva de largo plazo. 2. Incentivos salariales por productividad: antecedentes. 3. Incentivos salariales por productividad: difusión y características en 2003-2012. 4. Efectos de los incentivos salariales: limitaciones para su estimación. 5. Para concluir. Referencias. Apéndice 1. Apéndice 2

Introducción

En contextos de elevado desempleo y/o sindicatos débiles los aumentos salariales tienden a retrasarse con respecto a los de la productividad, tanto al nivel de la economía en su conjunto como en las distintas actividades económicas y empresas. Excepcionalmente, en condiciones cercanas al pleno empleo y alto poder de negociación sindical el crecimiento salarial podría superar al de la productividad, mientras que en situaciones más intermedias salarios y productividad podrían avanzar con ritmos más similares. La relación entre las tendencias en ambas variables fue objeto de políticas estatales en muy diversos contextos y con distintos propósitos. En algunos casos se exigió que los aumentos salariales estuvieran sustentados en incrementos de productividad para evitar que los primeros se trasladasen a los precios intensificando procesos inflacionarios. En otros, se fortalecieron los incentivos salariales asociados al desempeño con el objetivo de estimular el desarrollo de la productividad y la modernización de la economía. Por otra parte, una mayor correlación entre evolución salarial y evolución de la productividad podría permitir alcanzar objetivos distributivos. El estado ha establecido restricciones a los aumentos salariales en términos de productividad a través no sólo de su intervención directa en la administración de los salarios sino también reformulando la regulación legal de la negociación colectiva. Esta última es además el ámbito utilizado para impulsar la inclusión de incentivos salariales “por productividad” en los convenios colectivos.

En este trabajo nos centramos en estos últimos: los incentivos o premios salariales por productividad. Más allá de los objetivos de las políticas estatales, en la negociación colectiva salarial sindicatos y empleadores pueden coincidir en la conveniencia de establecer premios salariales basados en el desempeño, los primeros para ampliar las remuneraciones, los segundos para estimular el crecimiento de la productividad e introducir cambios tecnológicos y en la organización del trabajo. Los incentivos salariales no necesariamente se vinculan con la evolución de la productividad de la actividad o empresa, sino que pueden referirse al desempeño o “rendimiento” de los individuos o de distintas unidades o equipos de trabajo al interior de las empresas. Con excepción de las negociaciones salariales altamente centralizadas, por ejemplo tripartitas bajo alguna forma de pacto social, que tomarían como referencia las tendencias en la productividad promedio en la economía, la negociación por productividad en general generaría mayor diferenciación salarial, con un gradiente que depende de cuál es la unidad a la que se refiere el desempeño: actividades económicas, empresas, áreas dentro de las empresas, equipos o células de trabajo, o individuos. Este resultado – crecimiento de los diferenciales de salario - se contrapone al objetivo de estrechar las distancias salariales que teóricamente orientaría la negociación colectiva en general. Sin embargo, al mismo tiempo, al interior de cada actividad o unidad económica, cuando los incentivos salariales se basan en la productividad colectiva, esta forma de negociación podría contribuir a alcanzar objetivos distributivos. El análisis de las características que asumió la negociación salarial por productividad en la Argentina y su grado de difusión permite una primer aproximación a sus posibles efectos en relación con la participación de los salarios en el valor agregado de empresas o actividades y también con su capacidad de intensificar la diferenciación salarial al interior de las unidades y actividades económicas.¹

¹ Naturalmente, las firmas o las asociaciones empresariales que participan en la negociación de estos incentivos salariales persiguen distintos fines, como estimular el crecimiento de la productividad, facilitar la introducción de equipos o métodos que aumenten la productividad, promover un mayor compromiso de los trabajadores con metas de producción, establecer divisiones entre los asalariados, entre otros. Este aspecto no se analiza en este artículo.

Con este objetivo, en este artículo se analiza, con referencia a la Argentina, el grado de difusión en los convenios o acuerdos colectivos de los incentivos o premios salariales específicamente por productividad o desempeño y cuáles fueron las características dominantes de dichos incentivos, focalizando en el período 2003-2012 y circunscribiendo el estudio a los convenios y acuerdos colectivos de trabajo formales firmados en la industria manufacturera en dicho período,² es decir, excluyendo a la negociación colectiva informal al interior de empresas o establecimientos. Se considera a la negociación colectiva salarial por productividad en sentido amplio, es decir, incluyendo los incentivos o premios salariales vinculados no sólo con la evolución de la productividad del trabajo en sentido estricto sino también con la de la producción, ya que éste ha sido un criterio bastante usual en los convenios colectivos argentinos. De este modo, a lo largo del artículo nos referiremos indistintamente a premios salariales por productividad, desempeño, performance o producción.³

El período 2003-2012 en el que se centra la investigación fue bastante homogéneo en términos macroeconómicos; durante estos años aumentaron el empleo y los salarios reales aunque con ritmo decreciente y tuvieron continuidad las políticas sociolaborales que contribuyeron a reducir la desigualdad. Además, en ese lapso la negociación colectiva de salarios cobró fuerte impulso, sobre todo a medida que se fue acelerando la inflación, y el patrón de negociación colectiva readoptó, aunque parcialmente, las características que había tenido históricamente hasta inicios de la década del 90. Después de 2003, si bien el peso de la negociación colectiva descentralizada continuó siendo mucho mayor que antes de los 90, se detuvo el proceso de descentralización que se había propagado en los años 90. Además, se reanudó la negociación centralizada de salarios básicos al nivel de actividades, facilitando la reinstauración de la pauta de negociación salarial coordinada - imitativa o competitiva - que había prevalecido en el largo plazo, antes de los cambios de los años 90, y que, en un contexto inflacionario, resultó en una creciente homogeneización entre actividades de los incrementos salariales (Marshall, 2013a).

El artículo se organiza del siguiente modo. Primero, se describe el contexto histórico en que se inscribe la negociación salarial por productividad, examinando en forma simplificada la evolución comparativa de salarios y productividad laboral en la Argentina desde mediados de los años 50 hasta principios de la década del 2010. En la segunda sección se discuten algunos de los exiguos antecedentes de negociación salarial por productividad en el país. Seguidamente, se analizan, con referencia al período 2003-2012 en que focaliza la investigación, el grado de difusión de este tipo de negociación en el sector industrial, el peso relativo de los incentivos vinculados con la performance individual y de aquellos ligados al desempeño colectivo, el nivel (empresa o actividad) en el que se negociaron los incentivos y el grado de precisión en la formulación de la metodología de estimación del desempeño y el premio salarial (sección 3). En la sección 4 se discuten las limitaciones que obstaculizan la evaluación de los efectos, en distintos niveles, de los premios salariales ligados a la productividad incluidos en los convenios colectivos de trabajo. Para concluir se plantean algunos puntos que requieren investigación.

1. La relación salarios-productividad: perspectiva de largo plazo

Como es bien conocido, la evolución de los salarios reales en la Argentina experimentó un clivaje importante a mediados de los años 70, cuando se invirtió la tendencia de largo plazo. Entre los años 50 y 1975 los salarios reales habían tendido a aumentar, mientras que entre 1976 y principios de los 2000 la tendencia fue declinante, en ambos casos con oscilaciones de corto plazo (cuadro A, apéndice

² De aquí en adelante, no se diferencia entre acuerdos y convenios, sino que ambos términos se utilizan indistintamente, excepto que se especifique lo contrario.

³ En este trabajo, debido a su naturaleza específica y amplia generalización, los adicionales por presentismo o puntualidad no se categorizan como premios a la productividad, pese a que en algunos convenios están incluidos en este rubro y a que, en última instancia, también podrían contribuir a mejorar el desempeño de la productividad. Se consideran, en cambio, entre los criterios que, en algunos convenios, coadyuvan a definir quiénes son elegibles para recibir premios a la productividad.

1).⁴ En ambos períodos, sin embargo, los salarios reales se rezagaron por comparación con el avance de la productividad del trabajo, que creció con un ritmo apreciable entre mediados de los 50 y mediados de los 70, se estancó, incluso declinó, en los años 80, para recobrar dinamismo en la década del 90 y volver a caer en los primeros años de la década del 2000 (cuadro A, apéndice 1). En cambio, después de la crisis de principios de los 2000, en 2003-2011 la situación se habría invertido, debido a que entre 2003 y 2006 los salarios avanzaron mucho más rápidamente que la productividad que, a su vez, crecía moderadamente (cuadro B, apéndice 1).⁵

La continua disponibilidad de fuerza de trabajo, las reiteradas devaluaciones de la moneda doméstica derivadas del patrón de crecimiento (*stop and go*) y la persistencia de procesos inflacionarios, y también la repetida implementación, por gobiernos tanto militares como civiles, de políticas de control salarial y el papel sólo esporádico que jugó la negociación colectiva formal se conjugan para explicar el rezago salarial frente a la evolución de la productividad del trabajo en el período que transcurre entre la década del 50 y mediados de los 70; de todos modos, en algunos años la tasa de crecimiento de los salarios reales se acercó a la de la productividad, como en la década del 60, superándola excepcionalmente en 1971-1975 (cuadro A, apéndice 1) a raíz específicamente de un inédito incremento en los salarios nominales en algunos años de ese subperíodo. En esas décadas, el mercado de trabajo operó con tasas de desempleo bajas pero al mismo tiempo con una continua disponibilidad de fuerza de trabajo que se manifestó a través de los flujos de migrantes, desde provincias argentinas y países limítrofes, hacia los centros económicos donde se expandía la demanda de trabajo. En este contexto, los sindicatos tendieron a obtener, formal o informalmente ya que la negociación colectiva de salarios estuvo permitida sólo durante breves lapsos (1953-55, 1960-66, 1975),⁶ incrementos salariales que compensaran o excedieran los aumentos de precios pero inferiores a los de la productividad.

Mucho más acentuado fue el retraso salarial frente al crecimiento de la productividad a partir de mediados de los 70 y hasta principios de los años 2000, a pesar de que en algunos años la productividad no aumentó o se redujo (1986-1990). La reducción de un 30% en los salarios reales en 1976, que se originó en medidas aplicadas por el gobierno militar de esos años, marcó el punto inicial en la tendencia declinante (con algunas oscilaciones) en los salarios reales desde ese momento en adelante, que llegaron a su nivel más bajo con la hiperinflación de fines de los 80, en el contexto de estancamiento de la economía y creciente desempleo. Entre 1975 y 1988 la libre negociación formal de salarios estuvo suspendida. Es a partir de su reanudación con la ronda de 1988 que se desarrolló libremente y sin interrupción, con sólo algunas limitaciones en los primeros años de la década del 90.⁷ Con la gradual estabilización de precios entre 1991 y 1994, los salarios reales aumentaron recuperando parte de lo perdido con la hiperinflación.⁸ Sin embargo, a partir de 1995 volvieron a disminuir en un marco de elevado desempleo y, en 1996-2000, se encontraban en el nivel de 1951-1955, en un contexto de débil posición de negociación para los sindicatos y cese de la negociación de salarios básicos centralizada al nivel de actividad. Naturalmente, los salarios reales cayeron

⁴ En el cuadro A (apéndice 1) se muestran de manera muy gruesa las tendencias comparativas en la evolución de salarios reales y productividad, presentando las tasas de cambio porcentual entre subperíodos quinquenales; las tasas se calculan entre los promedios anuales de salarios y productividad correspondientes a cada subperíodo.

⁵ Las tendencias en la industria (cuadro B, apéndice 1) son ilustrativas de las de la economía en su conjunto. La escasa confiabilidad de los índices de precios a partir de 2007 afectan la confiabilidad de las estimaciones sobre no sólo salarios sino también productividad para años posteriores. En el cuadro B (apéndice 1) se observa una aceleración del crecimiento de la productividad del trabajo en la industria entre 2007 y 2011.

⁶ En el período 1973-75 la negociación salarial se realizó en el marco de un pacto social.

⁷ A partir de 1991, la prohibición de indexación alcanzó a la indexación salarial (los convenios no serían homologados si los aumentos salariales no estuviesen apoyados en aumentos de productividad documentados o si no se explicitara que no se transferirían a los precios; Marshall y Perelman, 2004); con la estabilización de precios desde mediados de los 90 la aplicación de esta norma dejó de tener sentido.

⁸ Sobre la base de datos en Graña y Kennedy (2008). Nótese además que, según notan los autores, en los primeros años de los 90 los precios de los servicios aumentaron mucho más que el índice de precios promedio por lo cual las evoluciones de los salarios reales y de los costos salariales reales difieren bastante (cuadro A, apéndice 1).

considerablemente con la devaluación de 2002 que siguió al colapso del programa de liberalización económica de los 90 (cuadro A, apéndice 1).⁹

Desde 2003 hasta fines del período examinado en este trabajo, los salarios reales se incrementaron, aunque en 2006 continuaban muy por debajo del nivel que tenían en 1994, impulsados por los aumentos del salario mínimo y el desarrollo de la negociación colectiva de salarios en un contexto del performance positiva del empleo si bien, a medida que se aceleraba la tasa de inflación, desde el gobierno se propusieron pautas (que no se impusieron formalmente) que fijaban límites que los sindicatos debían tener en cuenta en la negociación de aumentos salariales. En la industria, la tasa de crecimiento promedio anual de los salarios reales (deflactados por el índice de precios tanto al consumidor como al productor) superó marcadamente a la de la productividad entre 2003 y 2006, pero no entre 2007 y 2011, cuando el aumento de los salarios deflactados por el índice (“no oficial”) de precios al consumidor ya se rezagó levemente con respecto al de la productividad (cuadro B, apéndice 1).¹⁰ En cualquier caso, todavía en 2008 los costos salariales reales (ajustados por productividad) eran inferiores al nivel de 1997 que, a su vez, era más bajo que el de 1993.¹¹

En síntesis, la evolución comparativa de los salarios reales y la productividad del trabajo se definió a partir de los años 50 por el retraso, primero leve y después marcado, de los salarios; si bien la situación se habría invertido entre 2003 y 2006, esta inversión no habría perdurado más allá de unos pocos años. En este contexto general veamos ahora qué papel desempeñó antes de 2003 la negociación colectiva salarial por productividad y cuáles fueron sus rasgos, para detenernos después en su extensión y características en el período 2003-2012.

2. Incentivos salariales por productividad: antecedentes

En la primera mitad de la década del 50, en el contexto de la preocupación del gobierno de Perón por modernizar la economía y renovar el equipamiento obsoleto de la industria argentina, algunas iniciativas estatales estuvieron motivadas por el objetivo de eliminar trabas al crecimiento de la productividad y promover premios salariales vinculados con la performance; el rechazo de los trabajadores a la intensificación del esfuerzo laboral y los incentivos como forma de remuneración desencadenaron varios conflictos laborales (James, 1981). Más tarde, un decreto del gobierno militar de 1956 autorizó la implementación de incentivos salariales y la eliminación de condiciones y cláusulas que impidieran el desarrollo de la productividad (James, 1981). Nuevamente en 1976-1982, con la negociación colectiva suspendida por el gobierno militar de este período, la vinculación entre aumentos de salarios y de productividad fue objetivo de la política pública, esta vez en el marco de estrategias para enfrentar la inflación, pero también con el propósito de revertir el estancamiento de la productividad y promover una mayor diferenciación de las remuneraciones (Marshall, 1988). Se esperaba que la mayor asociación entre los incrementos salariales y de la productividad llevaría a la ampliación de los diferenciales de salario, ya que el gobierno visualizaba a los diferenciales existentes como demasiado estrechos para estimular el progreso individual y el desarrollo de la productividad (Marshall, 1988). Por último, a partir de 1991, el gobierno propició la negociación colectiva de salarios basada en la evolución de la productividad en el marco de su estrategia anti inflacionaria.

Entre los años 50 e inicios de la década del 90, en los escasos períodos en los que se implementó libremente, la negociación colectiva por actividad fue ampliamente dominante, por lo que los convenios colectivos sólo muy ocasionalmente incorporaron cláusulas que asociaran salarios y desempeño o productividad. En los primeros años de la década del 60 algunos convenios incluyeron cláusulas diseñadas para eliminar impedimentos al crecimiento de la productividad incluyendo la posibilidad de establecer premios salariales sin intervención sindical (James, 1981). En las rondas de negociación colectiva de 1975 y de 1988, la mayoría de las cuales se concretaron al nivel de actividades, son escasos los convenios firmados que incluyeron incentivos salariales basados en productividad. Sin embargo, y aunque no existe información sistemática que lo documente

⁹ Los datos anuales sobre salario real, costo salarial real y productividad del trabajo pueden consultarse en Graña y Kennedy (2008).

¹⁰ Nuevamente, hay que tener en cuenta los problemas de confiabilidad de los índices de precios.

¹¹ Datos para 1993-2008 en www.cep.gov.ar/web; 2011: estimaciones propias con datos de la encuesta industrial (EI, INDEC) e IPP (INDEC); ver nota anterior sobre la confiabilidad de los deflatores.

fehacientemente, habría sido bastante usual a lo largo de esas décadas que las empresas establecieran, unilateralmente o a través de negociaciones, incentivos salariales para incrementar la productividad entre otras bonificaciones,¹² a través de acuerdos informales que no llegaban al Ministerio de Trabajo para su homologación.

El estudio de una muestra de convenios firmados en la ronda negocial de 1975 (la última llevada a cabo a nivel formal hasta su reanudación en 1988) identificó una variedad de cláusulas “de productividad” (que trascienden los incentivos salariales), que abarcan desde las meramente “declarativas” hasta las muy específicas (Gorondi et al., 1983). Estas cláusulas fueron clasificadas en: 1) cláusulas declarativas, que reconocen la importancia de la productividad y anuncian que se realizarán intentos para mejorarla; 2) cláusulas que autorizan (en general a las empresas) a implementar sistema de remuneración basados en la productividad; 3) cláusulas que legitiman incentivos salariales basados en productividad ya existentes; 4) cláusulas que estipulan que en el futuro se establecerán sistemas de remuneración asociados a la productividad; y 5) cláusulas que especifican los criterios que definirán los premios por productividad. Alrededor de un tercio de la muestra de los convenios firmados en 1975 contiene alguna cláusula de productividad, pero en la gran mayoría de los casos se trata de una cláusula sólo declarativa, mientras que únicamente en tres convenios se habían incluido cláusulas específicas.

Fue recién en la década del 90 que la negociación salarial basada en la productividad adquirió mayor importancia. Su expansión fue concomitante a la expansión de la descentralización de la negociación colectiva, pero también varios convenios por actividad abrieron la posibilidad de establecer incentivos salariales basados en la evolución de la productividad y con frecuencia se discutieron los criterios que definirían cómo debía medirse dicha evolución.¹³ Por primera vez una iniciativa estatal de este tipo que, como vimos, integraba la estrategia antiinflacionaria, habría tenido influencia apreciable sobre la negociación colectiva.¹⁴ Si bien en ese momento, la primera mitad de los 90, en algunos círculos se visualizó a la negociación por productividad en forma optimista, como un medio para asociar las tendencias salariales con las de la productividad, en realidad resultó básicamente en la incorporación de diversas prácticas para mejorar la productividad, aumentar la flexibilidad laboral y reducir costos. En efecto, fue en los 90 que se generalizó en los convenios colectivos la inclusión de cláusulas que flexibilizaron la organización del trabajo, las relaciones contractuales y el tiempo de trabajo,¹⁵ aspectos que no examinamos en este artículo.

Después de 1995, en el contexto de estabilización de precios y creciente desempleo, cesó la negociación de salarios básicos, y se podría pensar que el desarrollo de la negociación salarial por productividad contribuye a explicar el comportamiento de dos indicadores relevantes: en el período 1996-2000 la asociación entre diferenciales inter-industriales en el grado de deslizamiento salarial y en las tasas de crecimiento de la productividad es positiva, mientras que antes estas variables no estaban correlacionadas (Marshall y Perelman, 2004); además, en el período 1993-2000 la asociación entre diferenciales inter industriales en los aumentos de salariales y en los de la productividad es estadísticamente significativa (Marshall, 2013a).

¹² Ver, por ejemplo, Feldman (1991).

¹³ Aldao-Zapiola et al. (1994) concluyeron *inter alia* que no siempre se había definido con claridad qué se entendía por desempeño de la productividad y que habitualmente no era posible realizar un monitoreo de los resultados (generalmente, los métodos e indicadores no eran adecuados, la aplicación de fórmulas frecuentemente era incorrecta, y no había apoyo técnico para los parámetros de ajuste del salario). Sobre la negociación salarial basada en productividad pasada y esperada en los primeros años de la década del 90, véase Szretter (1993a y 1993b)

¹⁴ Véase por ejemplo el detallado estudio de Aldao-Zapiola et al. (1994) sobre los acuerdos firmados entre 1990 y 1993. La noción de negociación salarial vinculada a la productividad es interpretada por los autores en forma más laxa, incluyendo no sólo incentivos salariales basados en la productividad, ya sea individual, del equipo o colectiva, sino también adicionales salariales otorgados en función de un bajo ausentismo o premiando el consentimiento de los trabajadores/sindicatos a la introducción de formas flexibles de contratación, cambios en la organización del trabajo y en el tiempo de trabajo, formas de resolución de conflictos, esquemas de entrenamiento, etc. Esta variedad de criterios se encontraba en el decreto de 1991 que promovió la negociación salarial por productividad (véase Aldao-Zapiola et al., 1994).

¹⁵ Estos aspectos recibieron considerable atención en la literatura (e.g. Novick et al., 1996).

También en el período 2003-2012 se incorporaron en los convenios colectivos cláusulas que vinculan los incrementos salariales con los de la productividad. Así como se detuvo el proceso de descentralización de la negociación colectiva pero no se restableció la estructura de la negociación que existía antes de los 90 (mientras que en 1975 los convenios por actividad representaban un 73% del total y un 81% en 1988-junio 1991, sólo llegaban al 30% en 2008-2012),¹⁶ tampoco desaparecieron los incentivos salariales asociados al desempeño, que continuaron siendo incluidos en los nuevos convenios colectivos bajo las mismas u otras modalidades, en particular en los firmados al nivel de las empresas.

3. Incentivos salariales por productividad: difusión y características en 2003-2012

Con el objetivo de identificar el grado de difusión y las características de las cláusulas que estipulan incentivos salariales basados en productividad o desempeño, se examinaron los convenios y acuerdos firmados en las distintas actividades de la industria manufacturera durante 2003-2012, en cualquier nivel de negociación.¹⁷ Para clasificar los incentivos salariales basados en el desempeño o la productividad se tomaron en consideración dos criterios que, en última instancia, son relevantes para evaluar los potenciales efectos de dichos incentivos, principalmente en relación con la heterogeneización salarial y la participación de los asalariados en las ganancias de productividad:

i. La unidad a la que se refiere la estimación de la evolución del desempeño o la productividad: individuo, equipo o célula de trabajo, empresa o actividad económica (colectivo), y diversas combinaciones entre estas unidades. Si bien el objetivo es siempre el mismo - estimular el aumento de la productividad en la empresas y/o sector a través de incentivos salariales – las consecuencias difieren. Mientras que las cláusulas que se basan en el desempeño individual o en el del equipo o célula contribuirán directa o indirectamente a mejorar el desempeño de la empresa o a alcanzar metas de producción pero no implican que todos los empleados en la empresa compartan las ganancias de productividad, resultando en última instancia en una mayor diferenciación de las remuneraciones entre los asalariados, del mismo modo que las cláusulas que, tradicionalmente, premian el presentismo o la puntualidad, las que se centran en la performance de la empresa o la actividad económica podrían agudizar los diferencias salariales únicamente entre empresas o actividades.

ii. El grado de especificación de la base de cálculo para el premio salarial que figura en las cláusulas. De este modo, las cláusulas se diferencian entre las que: a) no contienen ningún tipo de especificación acerca del cálculo, como es el caso de las cláusulas declarativas o las que autorizan la futura implementación de sistemas de incentivos salariales o reconocen aquellos ya establecidos - cláusulas “declarativas, de autorización o reconocimiento”; b) se limitan a establecer incentivos específicos pero de aplicabilidad general, es decir, aplicables a todos los trabajadores empleados en la empresa sin remitir a un cálculo específico – cláusulas “de alcance general”, o bien c) especifican además los criterios que rigen la aplicación, y eventualmente el monitoreo, de los incentivos salariales - cláusulas “específicas”.

Sobre la base de los dos criterios (unidad de referencia y grado de especificación) examinamos en lo que sigue los incentivos salariales basados en productividad o desempeño incluidos en convenios colectivos industriales firmados durante 2003-2012, sin tomar en cuenta si las cláusulas se introdujeron por primera vez durante este período o repiten o modifican cláusulas preexistentes ya que este punto no resulta relevante a los efectos de esta investigación. Esta clasificación se combina con el nivel de negociación (actividad o empresa) en el que se concretó el convenio o acuerdo colectivo.

En nueve de las 22 actividades industriales examinadas (al nivel de dos dígitos de la CIU) se habían incorporado cláusulas estipulando alguna forma de incentivo salarial por productividad en por

¹⁶ Marticorena (2014); Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) en www.trabajo.gob.ar

¹⁷ Estos acuerdos y convenios están disponibles online in el sitio web del Ministerio de Trabajo (www.trabajo.gob.ar). La selección de convenios y acuerdos no es exhaustiva, en el sentido de que no todos los existentes se encuentran en el sitio y, además, dado el método de búsqueda se podrían haber perdido algunos que también contenían las cláusulas relevantes. Cuando un mismo sindicato firmó en 2003-2012 más de un convenio conteniendo las mismas cláusulas de incentivos salariales asociados con la productividad con la misma asociación empresarial o con la misma empresa se tomó en cuenta sólo el último. La muestra incluye algunos convenios firmados en 2013.

lo menos uno de los convenios firmados en el período (en cualquier nivel de negociación).¹⁸ Sin contar los sindicatos locales o regionales, por lo menos 15 sindicatos nacionales (ya sea uniones o federaciones), a veces junto con sindicatos locales, se encuadraban en esas nueve actividades industriales. Contrariamente a la expectativa de que este tipo de negociación sería más usual en las actividades altamente concentradas, el grado de concentración económica en esas nueve actividades en que se firmaron convenios colectivos que fijan premios salariales por desempeño o productividad es variable.¹⁹ En el apéndice 2 se presenta el listado de los sindicatos industriales con convenios colectivos de actividad y/o de empresa firmados entre 2003 y 2012 que incluyen cláusulas de vinculación entre salarios y productividad.

En total, sin contabilizar más de una vez la misma empresa firmante con el mismo sindicato, durante 2003-2012 cada sindicato de los mencionados antes firmó acuerdos con cláusulas salariales de productividad con entre un mínimo de sólo una empresa y un máximo de ocho. La gran mayoría de los convenios colectivos con algún tipo de incentivo salarial basado en desempeño o productividad se firmó al nivel de la empresa (43 de 50; cuadro 1). Como la negociación salarial en general se realizó con mayor frecuencia a través de acuerdos (en vez de convenios en sentido estricto) no sorprende que, aunque la variación entre industrias es considerable, los acuerdos predominen en el total de convenios/acuerdos de empresa que incluyen cláusulas de productividad (cuadro 1).

Una proporción substancial (59% del total y 67% de los convenios de empresa) basan el incentivo salarial en la performance colectiva,²⁰ ya sea exclusivamente o combinada con desempeño individual o del equipo de trabajo; las proporciones aumentan al 81% y 88%, respectivamente, si se excluyen los acuerdos en los que no se especifica la unidad de referencia del desempeño o no existe información disponible al respecto (cuadro 1).

El grupo más grande (67% del total y 74% de los convenios de empresa) contiene alguna especificación, con mayor o menor detalle, de los criterios técnicos a seguir para el cálculo del incentivo salarial (cuadro 1). Dichos criterios abarcan desde fórmulas simples, basadas en pocos ítems, hasta, más comúnmente, fórmulas más complejas que incluyen, además de volúmenes de producción, una variedad de factores de ponderación, tales como calidad, desperdicio, satisfacción del cliente, tasa de accidentes, y/o participación en esquemas de entrenamiento (e.g. entrenamiento en seguridad e higiene). Sin embargo, algunos acuerdos establecen premios por productividad bajo la forma de sumas de alcance general (cuadro 1). De todos modos, con frecuencia el premio depende de, o se ajusta al presentismo y/o puntualidad (además de que estos dos factores constituyen, por sí mismos, fuentes de premios específicos, tema no analizado en este artículo).

¹⁸ Si el análisis se realiza al nivel de tres dígitos de la CIIU (48 ramas industriales), la incidencia de actividades con cláusulas de productividad es aproximadamente similar.

¹⁹ La información sobre grado de concentración económica proviene del censo económico de 2003 (INDEC).

²⁰ El desempeño colectivo se refiere en general a toda la actividad o empresa y ocasionalmente a áreas o sectores de producción específicos.

Cuadro 1. Convenios colectivos industriales con incentivos salariales por productividad, según nivel de negociación, unidad de referencia y grado de especificación, 2003-2012. Industrias seleccionadas

A. Unidad de referencia

	nivel de negociación	
incentivo asociado con desempeño:	actividad ^a	empresa ^a
colectivo (industria, empresa)	--	26
individual	3	4
equipo o célula	--	--
combinación colectivo & equipo/individuo	--	3
sin especificar/no disponible ^b	3	10
total	6 ^c (2)	43 ^c (28)

B. Grado de especificación

	nivel de negociación	
naturaleza de la cláusula:	actividad ^a	empresa ^a
declarativa/autorización/reconocimiento	5	--
específica	1	32
alcance general	--	4 ^d
sin especificar/no disponible ^b	--	7
total	6 ^c (2)	43 ^c (28)

^a incluye tanto convenios como acuerdos (entre paréntesis: acuerdos); por diversas razones específicas no se incluyen algunos convenios de empresa listados en apéndice 2

^b en algunos casos no fue posible identificar la naturaleza de la base de cálculo del premio o la información no estaba disponible

^c el convenio “de actividad” firmado con las tres empresas que integran la industria del neumático (ver apéndice 2) incluye convenios separados con cada una de ellas que, en el cuadro, se sumaron a los convenios de empresa; el convenio de actividad no figura en el cuadro

^d de los cuales dos se transformarían en el futuro en cláusulas “específicas”

Fuente: Convenios y acuerdos seleccionados de la base en www.trabajo.gob.ar

En síntesis, como la mayoría de los incentivos salariales por productividad se observan en convenios o acuerdos de empresa, las bases para el cálculo de los premios es muy específica, con un grado de especificación que sólo es posible establecer en cada unidad productiva. Algunos convenios de actividad abren la posibilidad de negociar esos incentivos salariales asociados con la performance, o reconocen situaciones ya existentes, pero la definición de quiénes se encuentran habilitados para recibirlos y bajo qué condiciones, así como los criterios y métodos para calcular los premios se definen en los convenios de empresa. El hecho de que predomine como unidad de referencia la performance colectiva (básicamente, de la empresa) y que se hayan establecido mecanismos específicos para atar los premios salariales a la productividad serían dos condiciones favorables para preservar, eventualmente expandir, la participación de los asalariados en el valor agregado de cada unidad productiva.

La cantidad de sindicatos que negociaron incentivos salariales basados en desempeño o productividad es relevante si se observa que se inscriben en un 40% de las ramas industriales, pero sólo algunos de ellos adoptaron este tipo de negociación a nivel de la actividad económica y la mayoría firmó convenios que incluían este tipo de cláusulas con un reducido número de empresas (como vimos, con ocho empresas como máximo). En este sentido, el alcance de la cobertura de estas cláusulas en términos de cantidad de beneficiarios de la actividad es restringido. Solamente en las actividades altamente concentradas en las que operan pocas empresas, como es el caso de la industria del neumático, es extensa la cobertura. El hecho de que los sindicatos que tienen una fuerte tradición de negociación por empresa - como el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor

(SMATA)²¹ y el Sindicato Unico de Trabajadores del Neumático Argentino, por ejemplo – sistemáticamente decidieron, o accedieron a, incorporar este tipo de cláusulas en sus convenios colectivos sugiere que desde la perspectiva de los propios sindicatos los resultados habrían sido satisfactorios. Sin embargo, este éxito aparente no llevó a que se generalizara a través de la imitación el patrón de negociación salarial por productividad que, por lo tanto, quedó circunscripto a un limitado número de empresas en cada actividad. La aceleración de la inflación, que indujo a negociar incrementos salariales casi exclusivamente en términos del aumento de los precios, sería uno de los factores que contribuirían a explicar esa limitada difusión.

4. Efectos de los incentivos salariales: limitaciones para su estimación

Las cláusulas que estipulan premios salariales asociados con la performance en principio tendrían el impacto de acrecentar las remuneraciones de los trabajadores en cada empresa, ya sea de todos los empleados, de los integrantes de equipos de trabajo, o de algunos individualmente, dependiendo del alcance de la unidad de referencia de los incentivos. Aquellas que se basan en la performance colectiva debieran incidir además a niveles más agregados (empresas y actividades), en los que se podría visualizar alguna relación entre crecimiento de la productividad y del salario.

Un primer interrogante es, entonces, cuánto incrementan los premios a las remuneraciones, habitualmente o en promedio, y qué proporción representan de la remuneración total a nivel individual o, si correspondiera, del equipo de trabajo. El examen pormenorizado de las cláusulas incluidas en los convenios colectivos no permite dar una respuesta, ya que la variedad entre actividades y empresas en la naturaleza, método de cálculo y forma de pago del incentivo es tal que no se puede llegar a una conclusión de alcance general. Mientras que en algunos casos los premios se establecen en relación con el salario básico en otros se fijan en valores absolutos; en algunos convenios los incentivos se abonan sólo una o dos veces por año, en otros mensualmente. Además, el premio con frecuencia varía según el puesto de trabajo y según los diferentes grados de alcance de las metas establecidas. Por último, con frecuencia el incentivo se ajusta, como vimos, por la tasa de ausentismo (individual o promedio) o por la puntualidad individual y, a veces, se restringe el acceso al premio a los asalariados que no hubieran sido sancionados a raíz de problemas disciplinarios. Para llegar a una estimación de su incidencia sobre las remuneraciones es necesario realizar encuestas específicas en una muestra de empresas que acordaron este tipo de cláusulas, investigación que también permitiría responder a un segundo interrogante, es decir, permitiría identificar, en las empresas que firmaron convenios que incorporan esos incentivos salariales, si efectivamente la evolución de los salarios ha seguido a la de la productividad. La estimación mejoraría si, además, se comparasen las evoluciones salarios-productividad en estas empresas con las que se observan en una muestra de empresas de características similares pero que no firmaron convenios con cláusulas salariales asociadas al desempeño. También podrían aportar resultados de interés sobre los efectos de estas formas de negociación colectiva las opiniones de un número significativo de líderes sindicales, que operen tanto en actividades en que hay incentivos salariales en los convenios como en otras cuyos convenios no contemplan estas remuneraciones variables.

Por último, un tercer interrogante se refiere al impacto de los premios salariales ligados a la performance colectiva, es decir de la empresa, sobre la relación evolución de la productividad-evolución del salario al nivel de las actividades económicas. Para analizar los efectos a este nivel de agregación usualmente se comparan las elasticidades salario-productividad en las actividades en las que se convinieron incentivos salariales por productividad con aquellas que corresponden a actividades en las que no existió este tipo de negociación colectiva a nivel formal. También es posible estimar, a través de análisis de regresión, el papel que habría jugado la evolución de la productividad en la explicación de la evolución salarial en las distintas actividades, afectadas o no por ese tipo de

²¹ Sorprendentemente, en el período analizado sólo pocas de las empresas más importantes de fabricación de automóviles que operan en la Argentina firmaron con SMATA convenios con incentivos salariales por productividad. Los que contienen este tipo de cláusula se firmaron con empresas que producen autopartes, motocicletas, motores náuticos, etc. Sin embargo, en los años 90 ese tipo de premios había sido incorporado en convenios firmados con las empresas automotrices más grandes (véase e.g. Novick et al., 1996, y Battistini, 2000) y podrían continuar estando vigentes en las décadas del 2000 y 2010.

cláusulas. De hecho, las elasticidades salarios-productividad estimadas no muestran ningún impacto de la negociación salarial por productividad (Marshall, 2013b) y, además, a diferencia de lo ocurrido en la década del 90 en un marco de estabilidad de precios, en el período 2003-2012 no existe asociación entre los diferenciales inter-industriales en la evolución de los salarios y las tendencias diferenciales en la productividad (Marshall, 2013a).

Sin embargo, en el caso argentino, estas aproximaciones a los efectos de la negociación por productividad al nivel agregado no resultan adecuadas, por dos factores principales. En primer lugar, por el hecho de que al interior de cada actividad económica (en este caso, ramas industriales) en las que se firmaron convenios con cláusulas que establecen incentivos salariales por desempeño las empresas involucradas, con escasas excepciones, representan sólo un segmento muy acotado del total de empresas que operan en el sector (cuadro C, apéndice 1), por lo que los efectos de la negociación salarial por productividad en cada una estas empresas excepcionalmente podrían visualizarse al nivel de la actividad en su conjunto; en todo caso, se podrían observar en actividades muy concentradas, con muy pocas empresas, cuyos convenios además estipulen premios salariales por desempeño. En segundo lugar, en el período analizado (2003-2012), se suma el hecho de que a lo largo de esos años se fue intensificando el proceso inflacionario, de tal modo que los incrementos salariales logrados en los diferentes convenios colectivos tendieron a alinearse con un mismo parámetro - la evolución del índice de precios - que desplazó a otros factores como podría ser la evolución de la productividad y, por lo tanto, se fueron homogeneizando (Marshall, 2013a). Esta creciente uniformización enmascara cualquier posible impacto salarial, ya de por sí circunscripto, que podría haber tenido la evolución de la productividad en las actividades en las que se negoció por productividad en sólo un número reducido de empresas.

5. Para concluir

El hecho de que los efectos de la negociación colectiva salarial por productividad no se visualicen a nivel agregado (es decir, al nivel de actividades) no implica necesariamente que no haya ejercido alguna influencia al nivel de las empresas (todas o algunas de ellas) en las que fue adoptada. Como vimos, en los convenios colectivos analizados los incentivos salariales basados en la productividad individual constituyen la minoría, mientras que en la mayoría de los casos el premio se funda en la performance colectiva. Esta situación implica que los premios salariales asociados con la productividad podrían haber tenido algún efecto favorable en términos de la participación de los salarios en el valor agregado de cada empresa, mientras que su contribución a ampliar las diferencias salariales al interior de las firmas sería poco significativa, excepto en los casos que se imponen limitaciones a la elegibilidad individual para acceder a los premios basados en la performance colectiva. Contrariamente a la pauta imitativa que caracteriza a otros aspectos de la negociación colectiva salarial, ese efecto potencialmente positivo en términos distributivos no generó un proceso de propagación de la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que establecen incentivos salariales por productividad. Esta limitada difusión se derivaría, por lo menos en parte, de las restricciones que enfrenta la negociación salarial por productividad en regímenes de alta inflación como el que caracteriza a la economía argentina, tema abierto a la investigación.

La discusión académica referida al caso argentino en general ha colocado el énfasis sobre el impacto diferenciador e individualizador de la negociación salarial por productividad, relegando la discusión acerca de la potencialidad que tendría la generalización de los acuerdos salariales basados en la productividad colectiva, ya sea de la actividad o de la empresa, de contribuir a asegurar que los asalariados participen de las ganancias de productividad y acerca de cuáles serían sus efectos sobre la evolución de las diferencias salariales entre firmas. Ese sesgo, que ha llevado a considerar a este tipo de negociación como esencialmente perjudicial para los asalariados, se podría atribuir a la naturaleza de las intenciones que más de una vez dieron origen y orientaron a las políticas estatales que promovieron la negociación por productividad en la Argentina, por ejemplo en la década del 90. El tema, sin embargo, es más complejo y para evaluar los efectos que tuvo la inclusión de incentivos salariales asociados al desempeño o la productividad colectiva en los convenios, así como el impacto que podría llegar a tener una mayor difusión de esta práctica, se requieren estudios en profundidad basados en un considerable número de empresas, aún pendientes.

Referencias

- Aldao-Zapiola A. M., Hülsbery H. A. y Jaureguiberry C. E., *Productividad y Negociación Colectiva*, Buenos Aires: Macchi, 1994.
- Battistini O., “La negociación colectiva y la estructura sindical en la Argentina (1988-1998)”, Tesis Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2000.
- Centro de Investigación y Formación de la República Argentina – Central de Trabajadores de la Argentina (CIFRA-CTA), “Variaciones de precios y de salarios”, Colección CIFRA, febrero, Buenos Aires, 2011.
- Centro de Investigación y Formación de la República Argentina – Central de Trabajadores de la Argentina (CIFRA-CTA), “Informe de coyuntura No. 14”, CIFRA, Buenos Aires, 2013.
- Feldman S., “La negociación colectiva en el establecimiento en Argentina”, Buenos Aires, 1991 (mimeo).
- Gorondi P. E., dir., “Convenios colectivos de trabajo 1975. Análisis comparativo”, Buenos Aires: ACDE; ADPA; IDEA, 1983.
- Graña J. M. y Kennedy D., “Salario real, costo laboral y productividad. Argentina 1947-2006. Análisis de la información y metodología de estimación”, *Documentos de Trabajo* 12, CEPED-UBA, Buenos Aires, 2008.
- James D., “Racionalización y respuesta de la clase obrera: contexto y limitaciones de la actividad gremial en la Argentina”, *Desarrollo Económico*, 21(83), 1981.
- Marshall A., *Políticas Sociales: el Modelo Neoliberal*, Buenos Aires: Editorial Legasa, 1988.
- Marshall A., “Wage-setting regimes and inequality: evidence from Argentina”, 3er Conference of the Regulating for Decent Work Network (RDW), *Regulating for Equitable and Job-Rich Growth*, Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra, 2013a.
- Marshall A., “Linking wages to labour productivity in collective bargaining: the case of Argentina”, Research Workshop on Collective Bargaining, Wages and Productivity, OIT, Ginebra, 3-4 Octubre, 2013b.
- Marshall A. y Perelman L., “What causes collective bargaining patterns to change? The erosion of industry-wide and pattern bargaining in Argentina”, presentado en ILR School Seminar, Cornell University, 2004 (mimeo).
- Marticorena C., *Trabajo y Negociación Colectiva. Los Trabajadores en la Industria Argentina de los Noventa a la Posconvertibilidad*, Buenos Aires: Imago Mundi, 2014.
- Novick M., Bissio R., Catalano A. M. y Deibe E., “Los acuerdos de productividad en Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2(4), 1996.
- Szretter H., “La negociación salarial por productividad: alcances y contenidos”, Proyecto Gob. Argentino/PNUD/OIT-ARG/92/009, Informe 7, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1993a.

Szretter H., “La aplicación del criterio de productividad en la negociación salarial”, Proyecto Gob. Argentino/PNUD/OIT-ARG/92/009, Informe 11, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, 1993b.

APENDICE 1

Cuadro A. Evolución de salarios y productividad del trabajo en el largo plazo, 1951-2005

tasas de cambio porcentual entre promedios de cada subperíodo

	salario real ¹ 1970=100	costo salarial real ² 1970=100	productividad ³ 1970=100
1956/60 - 1951/55	5,1	- 2,9	11,1
1961/65 - 1956/60	2,4	10,6	15,7
1966/70 - 1961/65	14,3	26,0	16,0
1971/75 - 1966/70	20,8	15,2	9,6
1976/80 - 1971/75	- 25,9	- 21,7	3,9
1981/85 - 1976/80	11,6	7,2	- 0,9
1986/90 - 1981/85	- 13,5	- 4,5	- 3,7
1991/95 - 1986/90	1,2	35,8	8,7
1996/2000 - 1991/95	- 7,1	- 1,8	14,3
2001/05 - 1996/2000	- 20,5	- 18,2	- 2,3

¹ deflactado por índice de precios al consumidor (IPC)

² a precios constantes de 1993

³ PBI a precios constante de 1993/empleo

Fuente: estimaciones anuales en Graña & Kennedy (2008).

Cuadro B. Salario real, costo salarial real y productividad del trabajo en la industria, 2003-2011

tasas de incremento anual promedio (%)

	salario real (defl. IPC)*	costo salarial real (defl. IPP)**	productividad laboral horaria precios constantes***
2004-06	16	16	3
2007-11	5	14	7
2004-11	9	13	5

* 2003-2006: IPC INDEC; 2007-2011: IPC Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA) y CIFRA-CTA

** índice de precios al productor (IPP), industria y electricidad (INDEC)

*** la Encuesta Industrial (INDEC) utiliza el IPP para la deflación del índice del volumen físico de producción

Fuente: estimaciones propias con datos de Encuesta Industrial (EI), Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC); www.mecon.gob.ar; www.cenda.org.ar; CIFRA-CTA (2011; 2013).

Cuadro C. Cantidad de empresas que negociaron premios salariales por productividad/desempeño en 2003-2012 y número total de empresas en cada actividad industrial

Industrias seleccionadas

	empresas con convenios con premios	empresas**	unidades***
alimentos y bebidas**		13800	
-- carne	3		1263
-- pescado	1		240
-- cerveza	2 [#]		24
-- gaseosas	1 [#]		1695
textiles	6	3000	
confecciones	1	4100	
papel	4	900	
químicas	3	2500	
plásticos	6		2884
vidrio	4		208
neumáticos	3		136
vehículos	8	2100	
-- automóviles	3		24
-- autopartes	3		2024
-- motocicletas	2		32

* por diversas razones específicas no se incluyeron tres convenios de empresa con premios salariales que figuran en el apéndice 2

** empresas privadas, 4to trimestres 2009 (fuente: SIPA), industrias a 2-dígitos

*** no se dispone de información sobre número de empresas desagregada para ramas industriales a 3-, 4- y 5-dígitos, por lo que se presentan datos para 2003 (censo económico, INDEC) sobre 'unidades'; éstas (productivas y auxiliares) se refieren a establecimientos, independientemente de si pertenecen o no a la misma empresa

Fuente: convenios colectivos seleccionados en www.trabajo.gob.ar; Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) en www.trabajo.gob.ar; censo económico de 2004 (www.indec.gob.ar).

APENDICE 2

Listado de sindicatos industriales, por actividad a 2 dígitos de la CIIU, con convenios/acuerdos firmados entre 2003 y 2012 que incluyen premios salariales por productividad o desempeño.²²

Convenios colectivos de actividad

- Alimentos y bebidas: *Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP)*, Mar del Plata.
- Indumentaria: *Federación Obrera de la Industria del Vestido y Afines (FONIVA)*; *Unión de Cortadores de la Indumentaria (UCI)*; *Sindicato de Empleados Textiles de la Industria y Afines (SETIA)*.
- Neumáticos: *Sindicato Unico de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA)*.
- Papel: *Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos (FOEIPCQ)*.
- Plásticos: *Unión Obreros y Empleados Plásticos (UOyEP)*.

Convenios colectivos de empresa

- Alimentos y bebidas: *Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación*, con 1 empresa; *Federación Argentina de Trabajadores Cerveceros y Afines (FATCA)* con 2 empresas; *Federación Argentina de Trabajadores de Aguas Gaseosas y Afines (FATAGA)* con 2 empresas; *Federación Argentina de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros*, con 1 empresa; *Sindicato del Personal de Frigoríficos de Carne (SPFC)*, con 2 empresas; *Sindicato Industria de la Carne de Rosario (SICR)*, con 1 empresa; *SOIP (Mar del Plata)*, con 1 empresa.
- Indumentaria: *FONIVA*, con 1 empresa.
- Mecánicos: *Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA)*, con 8 empresas.
- Neumáticos: *SUTNA*, con las 3 empresas que operan en esta actividades (incluidos, como se dijo, en un único convenio de actividad).
- Papel: *FOEIPCQ*, con 3 empresas; *Sindicato Químico Papelero de Capitán Bermúdez*, con 1 empresa.
- Plásticos: *UOyEP*, con 6 empresas.
- Petroquímica: *Federación Argentina de Trabajadores de Industrias Químicas y Petroquímicas (FATIQP)* con 1 empresa; *Sindicato del Personal de las Industrias Químicas, Petroquímicas y Afines (sindicatos locales)*, con 2 empresas.
- Textiles: *Asociación Obrera Textil (AOTRA)*, con 6 empresas.

²² Notas: 1) este listado no es exhaustivo; 2) se excluyen los convenios con cláusulas salariales por productividad que con posterioridad fueron derogadas o eliminadas; 3) como ya se mencionó, cuando un mismo sindicato firmó durante 2003-2012 más de un convenio con cláusulas de incentivos salariales vinculados con la productividad con la misma asociación empresarial o con la misma empresa se contabilizó sólo el último; 4) cuando el sindicato de nivel nacional firmó el convenio junto con sindicatos locales figura sólo el primero.

- Vidrio: *Sindicato Obrero de la Industria del Vidrio y Afines* (SOIVA), con 4 empresas.